

Интернет-журнал «Наукovedение» ISSN 2223-5167 <http://naukovedenie.ru/>

Том 7, №5 (2015) <http://naukovedenie.ru/index.php?p=vol7-5>

URL статьи: <http://naukovedenie.ru/PDF/65PVN515.pdf>

DOI: 10.15862/65EVN515 (<http://dx.doi.org/10.15862/65PVN515>)

**УДК 37.082**

**Соловьева Татьяна Олеговна**

ФГБОУ ВО «Омский государственный педагогический университет»

Россия, Омск<sup>1</sup>

Доцент кафедры «Педагогика»

Кандидат педагогических наук

E-mail: [soloveva.omsk@yandex.ru](mailto:soloveva.omsk@yandex.ru)

## **Модели профессионального экзамена в России и за рубежом**

---

<sup>1</sup> 644090, г. Омск, Наб. Тухачевского, 14, ауд. 109

**Аннотация.** Результаты международных исследований показали, что в вопросе повышения качества образования важную роль играет учитель. Большинство высокоразвитых систем образования предполагают не просто центральную роль учителя в формировании и повышении результатов образовательного процесса, но его непосредственное участие в процессе внедрения качественных изменений. Соответственно, повышаются требования к кандидатам на эту должность. В обобщенном виде представлены основные модели зарубежной профессиональной подготовки будущих учителей. В статье анализируется содержание профессионального экзамена на должность учителя. Делается вывод о том, что в настоящее время нет одной установленной процедуры аттестации на должность учителя. Обобщение опыта иностранных коллег помогло выделить три наиболее распространенных модели профессионального экзамена. Выводы, сделанные в статье, могут стать основой для разработки отечественной модели профессионального экзамена на должность учителя, а также практических рекомендаций по его проведению.

**Ключевые слова:** профессиональный экзамен; профессиональная подготовка учителя; модели профессионального экзамена; зарубежный опыт организации профессионального экзамена; квалификационная процедура.

*Исследование выполнено при финансовой поддержке Минобрнауки России. Проект № 3162.*

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Соловьева Т.О. Модели профессионального экзамена в России и за рубежом // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 7, №5 (2015) <http://naukovedenie.ru/PDF/65PVN515.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. DOI: 10.15862/65PVN515

Результаты международного исследования оценки качества образования PISA (PISA – Programme for International Students Assessment) выявили, что квалификация учителя это один из факторов, определяющих качество общего образования. Эти результаты послужили началом полномасштабной реформы педагогического образования. В России к документам, закрепляющим эти реформы можно отнести: предложения по формированию проекта концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2011-2015 годы; Предложения по комплексной модернизации сферы образования в рамках долгосрочной концепции социально-экономического развития Российской Федерации; Материалы по формированию современной модели образования и т.п. Проблема качества профессиональной деятельности учителя. На международном уровне, для разработки этой проблемы факультетом образования Гарвардского университета был осуществлен проект группы Холмса – Tomorrow Teachers (Завтрашние Учителя). Одной из рекомендаций, непосредственно касающейся оценки профессиональной компетентности учителей, было создание стандартов вступления в должность учителя, соответствующих требованиям времени. Это предполагает разработку инструментов оценки различных видов профессиональной компетентности на разных этапах ее становления и развития (при приеме в образовательное учреждение, осуществляющее подготовку учителей; перед выходом на педагогическую практику; перед началом стажировки в школе и для выдачи лицензии на преподавательскую деятельность).

Большинство высокоразвитых систем образования предполагают не просто центральную роль учителя в формировании и повышении результатов образовательного процесса, но его непосредственное участие в процессе внедрения качественных изменений. В таких случаях процесс изменений не диктуется указаниями, «спускающимися» сверху вниз, а сами учителя принимают и претворяют в жизнь реформы, за которые они ответственны как профессионалы. Практически в каждой стране, участвовавшей в Международном Исследовании Систем Преподавания и Обучения (Teaching and Learning International Survey – TALIS), большинство учителей информируют, о том, что «довольны своей работой и считают, что напрямую участвуют в преобразовании системы, в которой они работают». Они также самостоятельно и активно инвестируют в собственное профессиональное развитие не только с точки зрения временных затрат, но и в направлении активного расширения и диверсификации методики преподавания. Вслед за М. Барбер и М. Муршед приходим к выводу, что качество системы образования не может быть выше качества работающих в ней учителей [1]. Не последнее место в таком подходе к качеству образования играет отбор претендентов на подготовку учителя.

За рубежом преимущественно выделяют две модели отбора претендентов на учительскую должность. При реализации первой модели будущих учителей выбирают до начала занятий по программе подготовки педагогов: при такой стратегии кандидаты тщательно рассматриваются до начала педагогического обучения и прошедшим отбор предоставляется возможность освоить программу подготовки. Вторая модель предполагает, что отбор абитуриентов на педагогические факультеты не регулируется и только когда студенты закончат учебу, следует отобрать лучших выпускников на учительские должности. Почти все системы в мире идут по второму пути [7]. Однако, результаты исследования М. Барбер и М. Муршед показали, что самые эффективные системы школьного образования делают выбор в пользу той или иной версии первой модели. В обобщенном виде зарубежные модели подготовки учителей можно представить в виде таблицы. [9]

**Таблица 1**

**Модели базовой подготовки учителя**

		<b>Уровень подготовки</b>	<b>Учебный план</b>	<b>Преимущества</b>	<b>Недостатки</b>
Традиционная модель	Общеобразовательная школьная традиция	Традиционная концепция обучения учителей начальных классов	Овладение базовыми навыками через практические занятия (практики, курсы по методике, предметную педагогику)	Обеспечивает учителя стандартными приемами, которые помогают ему справиться с различными аспектами деятельности учителя. Создает условия для профессионального самоопределения учителя	Недостаточное уделение внимания теоретической подготовке, научным основам и исследовательским умениям
	«Академическая традиция»	Традиционная концепция обучения учителей основной и старшей школы	Овладение научно-обоснованными знаниями в отдельных научных областях и навыки решения проблем. Стажировка в школе	Стимулирует развитие навыков решения проблем, которые позволяют учителю быстро адаптироваться к любому классу	Учителя - узкие специалисты, только в одной учебной дисциплине. Слабая педагогическая подготовка не имеет большого практического опыта
Новые модели	Профессионализация учителя	Гибкая концепция обучения, основанная на профессиональной самостоятельности и стандартах деятельности	Овладение всесторонними исследовательскими компетенциями в обучении. Акцент на изучение педагогики. Развитие профессионального этического кода	Учителя обучаются как эксперты в своей узкой области. Развивая критическое отношение к себе, самостоятельность и умение решать проблемы. Способны нести ответственность за собственный профессиональный рост. Акцент на работе в группе	Нет эмпирических доказательств серьезных изменений в качестве подготовки учителей
	Альтернативные пути входа в профессию	Обучение и оценка построены не на требованиях образовательной программы, а на индивидуальных особенностях и личном опыте каждого учителя	Овладение навыками обучения через стажировки. Строгое сопровождение и наставничество по образовательным программам. Небольшое удаление внимания теории обучения и научной подготовке	Позволяет быстро подготовить учителей. Они могут занять любую должность. Экономически выгодная подготовка, т.к. непродолжительная и максимально школоориентированная (практикоориентированная) подготовка	Мало известно о содержании подготовки и квалификации, которую они получают. В то же время работа учителя становится все более комплексной, поэтому позволяет учителям с небольшой формальной подготовкой начать работать

Выше перечисленные факторы вызвали обновления национальных стратегий разных стран по модернизации систем профессиональной подготовки учителей, оценке уровня их квалификации при приеме на работу и карьерном продвижении.

Необходимо отметить, что оценка профессиональной компетентности учителя на разных этапах его профессиональной карьеры является одним из важнейших направлений государственной образовательной политики, поэтому во многих странах сложилась достаточно устойчивая система отбора учителей и оценки их готовности к педагогической деятельности.

Особенностью педагогического образования в Германии является то, что завершение обучения в магистратуре университета не дает выпускнику права самостоятельно работать в школе. После окончания университета и сдачи первого государственного экзамена начинается второй (практический) этап подготовки учителей. Данная стажировка, называемая референдариадом, продолжается от 18 до 24 месяцев (в разных федеральных землях по-

разному) и заканчивается вторым государственным экзаменом, успешная сдача которого является предпосылкой для окончательного занятия должности учителя. Учитель-стажер (референдар) в период прохождения стажировки изучает теоретическую педагогику и предметную дидактику на базе педагогической семинарии и практически формирует свои профессионально-педагогические навыки непосредственно в школе.

В Германии деятельностью по осуществлению педагогической подготовки выпускников занимается центр педагогического образования. В работе с молодыми учителями центр играет важную роль в координации подготовки референдара [2]. Он координирует школу, где учитель-стажер начинает свою профессиональную деятельность, и педагогической семинарией, где он два раза в неделю получает теоретическую и методическую подготовку. В центре проводится сдача двух государственных экзаменов, которые организуются и проводятся совместно со специалистами отдела по сдаче государственных экзаменов при муниципальном органе управления образованием с приглашением как наставников учителей из школ, так и преподавателей семинарии. Экзамен сдается в последние три месяца стажировки и состоит из двух экзаменационных процедур. Один урок по каждому из двух преподаваемых предметов, самостоятельной письменной работы (исследовательская работа по проблеме, над которой работает учитель) и коллоквиума (устного экзамена).

Экзаменационный урок – открытый урок. На данный урок приглашается команда специалистов-профессионалов: наставники молодого учителя, представитель педагогической семинарии, специалисты центра, директор школы и др. Учитель-стажер заранее предоставляет комиссии подробный план-конспект проводимого урока. Эксперты дают оценку профессиональным компетенциям учителя. Баллы, полученные за два проведенных экзаменационных урока, суммируются и являются пропуском к дальнейшей сдаче государственного экзамена. При недостаточном количестве баллов референдар не допускается к сдаче письменной работы и коллоквиума. Коллоквиумом проводится в форме дискуссии, обмена мнениями по теме, выбранной учителем. Для успешной сдачи данного экзамена претенденты проходят курс подготовки в центре педагогического образования.

Обратимся к опыту французских коллег. Одной из особенностей организации системы подготовки педагогических кадров во Франции является обязательное участие в конкурсах на замещение штатных должностей преподавателей. В них принимают участие студенты университетских институтов подготовки учителей, а также те, кто обучается в Национальном центре дистанционного обучения, и те, кто готовится к прохождению этих конкурсов самостоятельно. Условия каждого конкурса публикуются официальным бюллетенем национального образования. Это серьезный конкурсный отбор в общенациональном масштабе, включающий два уровня - для учителей колледжа и для учителей лицея, подготовка к которым занимает около года напряженной работы. Программа объявляется в начале года. Сдавшие письменные экзамены допускаются к устным, и даже в случае неудачи они все равно получают довольно почетный титул «допущенных» (admissible). Если и в следующий раз для них все закончится на этом титуле, его двойное присвоение в дальнейшем дает право на увеличение зарплаты. Успешно пройдя этот конкурс, студент получает постоянное место на всю жизнь (в качестве учителя школы), большую зарплату, меньшую нагрузку и право преподавать на младших курсах университета, но при этом он обязан работать «по распределению». [6]

В США система лицензирования учителей или система сертификации уникальна в каждом штате. Общим является то, что после прохождения государственной программы кандидат должен сдать стандартизированный экзамен по содержанию, прежде чем он получит лицензию. Экзамен на лицензию называется PRAXIS, подготовленных Службой

Тестирования в Образовании и представляет собой серию тестов. Около двух третей всех штатов используют те или иные формы PRAXIS. Экзамен состоит из испытаний двух уровней. PRAXIS I дает оценку академических умений чтения, письма и математики (используется в качестве вступительных испытаний в университет). PRAXIS II нацелен на оценку предметного содержания в специфических областях: специфические предметы (английский язык, биология или история – для учителей основной и полной средней школы); образовательные области (естествознание или обществоведение – для учителей основной и полной средней школы); специфические ступени образования, как, например, раннее детство; определенные сферы, такие как специальное образование. [4]

В Австралии после получения педагогического образования начинающие специалисты проходят годовой адаптационный период, если они показали хорошие результаты, то временная регистрация превращается в постоянную. Это так же можно отнести к своеобразному квалификационному экзамену на должность учителя.

Для этого нужно предоставить характеристику от директора школы, в которой молодой учитель проходил адаптационный период. В некоторых регионах в оценке участвуют директор, завуч и коллега, обычно являющийся ментором.

Так как на национальном уровне процесс присвоения постоянной регистрации не регламентирован, применяются различные инструменты. В процессе регистрации молодые специалисты готовят портфолио содержащее: анализ преподавания и обучения (описание уроков и результаты обучения двух учеников); сведения о работе с ментором (отзывы, комментарии к урокам); список и комментарии к активностям по профессиональному развитию (программы развития и выводы соискателя о том, как они повлияли на его профессиональное развитие). Оценка портфолио производится директором, опытным коллегой и ментором другого соискателя [9].

В многочисленных исследованиях, посвященных поиску и анализу основных факторов, влияющих на качество общего образования, оказывается, что азиатские модели подготовки учителей дают высокие результаты. В Японии учителя принимаются на работу по результатам экзаменов. Такие экзамены проводятся руководителями префектур, и учителя назначаются в школы только на основе результатов этих экзаменов. Процедура проведения и содержание экзаменов различны в разных департаментах, но, как правило, экзамен состоит из теста по двум специализированным предметам, а именно педагогического теста (теория и методика обучения). В этом тесте вопросы по педагогике и методике обучения. Его сдают все претенденты. Содержание теста ориентировано на проверку знаний в области современных теорий и концепций обучения. Затем, специализированные предметы. Тест-интервью сдается всеми претендентами. Содержание теста касается понимания актуальных проблем образования в стране. Претенденты на место учителя физической культуры, музыки, искусства в первом тесте выполняют практические задания по своему предмету, а претенденты на место учителя английского языка беседуют на английском языке. Тестирование второго этапа начинается с теста-интервью, к которому допускаются все претенденты, кто прошел первый тест. Интервьюирование проводится индивидуально. Опросник содержит специальные вопросы о способностях претендента и предыдущем опыте обучения. Претендентам так же необходимо пройти тест на пригодность. Второй тест должны пройти все претенденты на место учителя школы. В течение 15 минут претендент составляет план фрагмента занятия по предложенной теме в присутствии экзаменатора; затем он должен реализовать свой план в течение 8 минут. После микропреподавания осуществляется краткое интервью. Так же практические задания на компьютере предлагаются всем соискателям для проверки владения компьютером.

В последнее время сложилась тенденция отхода от проведения экзаменов для приема на работу в виде тестов (на бумажной основе). Все больший акцент делается на интервью и практических заданиях. [5]

Переходя к описанию моделей профессионального экзамена, приведем результаты исследования, проводимого американской Службой Образовательного Тестирования (Educational Testing Service - ETS), целью которого было выявление моделей подготовки и сертификации учителей в развитых странах [3]. Результатом их работы стала модель, чьи элементы в различных комбинациях встречались в зарубежных квалификационных процедурах. В модель было включено восемь наиболее часто встречаемых фильтров:

- 1) требования к поступающим на программы подготовки педагогов;
- 2) требования к практическому опыту, получаемому в ходе обучения педагогической специальности;
- 3) сложность экзаменов по завершению программы подготовки педагогов;
- 4) наличие дополнительной сертификации;
- 5) процедура найма на педагогические позиции;
- 6) адаптационный период педагогов; проходимый начинающим педагогом;
- 7) оценка профессионального развития педагога;
- 8) оценка испытательного срока перед назначением на постоянную должность. [10]

Приведенный обобщенный опыт зарубежных стран по организации профессионального экзамена показал, что единой структуры такого экзамена нет. Особенности квалификационных процедур объясняются социокультурными особенностями и требованиями рынка труда (востребованность кадров, престижность профессии и т.п.). Однако, не смотря на все разнообразие, можно выделить две основных тенденции в организации таких экзаменов. Первая - расширение системы проверяемых компетенций. Такие процедуры предполагают оценивание умений кандидата работать с компьютером, предъявлять свои педагогические ценности, свое педагогическое кредо. Вторая тенденция – изменения смыслов процедуры оценки. Квалификационные испытания превращаются из простых тестовых процедур в оценку практических умений педагога, его владения педагогическими технологиями, умений вступать в коммуникацию. В этом случае тесты сменяются интервью и демонстрацией решения профессиональных задач.

На основе выделенных тенденций предпримем попытку выделения моделей организации профессионального экзамена на должность учителя зарубежом. Таких моделей можно выделить три:

**Первая модель «Центр оценки»** характерна для европейских стран. Центр может быть организован при университете, либо действовать самостоятельно. В его главные задачи входит перекавалификация педагогов и аттестация на должность. При таком способе организации профессионального экзамена, подготовку к нему так же закрепляют за Центром. Структура экзамена в обобщённом виде выглядит следующим образом:

1. Период подготовки: освоение слушателем теоретического материала (лекции, участие в семинарах).
2. Первый экзамен (теоретический): тест, презентация собственного портфолио.
3. Второй экзамен при условии успешной сдачи первого: демонстрация урока (или фрагмента) и его оценка экспертами из числа работников центра, учителей - коллег, администрации школы.

У такой модели профессионального экзамена можно выделить положительные и негативные стороны. Положительными является то, что, во-первых, такая модель экзамена снимает стресс перед самой процедурой его прохождения, т.к. заранее кандидата к нему готовят специалисты; во-вторых, такая организация позволяет оценить не только теоретическую подготовку, но и навыки работы в классе, практическое владение материалом; в-третьих, команда экспертов, представленная различными специалистами, снижает уровень субъективности оценки результатов учителя.

К негативным сторонам такой модели можно отнести то, что начинающий педагог не обладает разнообразным профессиональным портфолио и значительно проигрывает при демонстрации урока в связи с не большим профессиональным стажем. Однако, годовая процедура подготовки должна нивелировать этот недостаток процедуры.

**Вторая модель «Трехуровневое испытание»** профессионального экзамена на должность учителя распространена в азиатских странах и так же состоит из нескольких компонентов:

1. Тест по теоретической подготовке: знание педагогической теории.
2. Тест на владение материалом конкретной дисциплины, методические навыки и умения.
3. Собеседование с кандидатом. Оценка его коммуникативной компетенции, профессиональных навыков, ценностных позиций.

В данной модели уделено больше внимания теоретической подготовке учителя. Тесты могут проверять не только владение содержанием учебной дисциплины, но и проверять уровень компьютерной грамотности, IQ, и пр. Собеседование позволяет оценить уровень развития коммуникативной компетенции кандидата, его умение работать в команде. Данная модель объединяет в себе две тенденции- с одной стороны положительный результат от тестирования (проверка знаний), а также собеседование, позволяющее оценить компетентность учителя.

**К третьей модели «Предварительный отбор»** можно отнести модель, основанную на опыте северных стран: отбор претендентов еще на этапе поступления- собеседование в университете- групповая работа- тестирование на месте будущей работы- испытательный срок. На национальном уровне отбор осуществляется на основе анализа результатов теста, на выявление навыков счета, грамотности и решения задач. На уровне университетов проводится тестирование на проверку общей академической компетентности - коммуникативных навыков и работа с информацией, умение критически мыслить. Собеседование проводится с целью выявления мотивации к учительской работе. Данную модель можно отнести не столько к модели экзамена, сколько к модели подготовки. Однако, преемственность этих этапов профессиональной подготовки позволяет на сегодняшний день финской системе образования являться одной из самых эффективных в мире.

В обобщённом виде, процесс приема на работу учителей определяется тем, соответствует или нет кандидат группе заранее установленных отборочных критериев. Решение принимается на основе документов, резюме, написанных претендентами, интервью и отчетов экзаменаторов.

Введение профессионального стандарта педагога в 2013 году, актуализировало поиск современных моделей организации профессионального экзамена на должность учителя. В зарубежной практике накоплен большой опыт проведения такого рода квалификационных процедур. Предпринятая попытка их обобщения станет основой для разработки отечественной модели профессионального экзамена на должность учителя, а также практических рекомендаций по его проведению.



## ЛИТЕРАТУРА

1. Барбер М., Муршед М. Как добиться стабильно высокого качества обучения в школах // Вопросы образования. - 2008. - №3. - С. 7-61.
2. Грачева Е.Ю. Лучкина Т.В. Роль центра педагогического образования в профессиональной деятельности начинающего учителя в Германии // Профессиональное образование в России и за рубежом. - №1 (13). – 2014. С. - 139-143.
3. Жегин П.А. от ученика к учителю: анализ механизмов вхождения в педагогическую профессию в ведущих образовательных системах // мир науки, культуры, образования №6-1 / 2010.
4. Компетентностная модель современного педагога. Учебно-методическое пособие // О.В. Акулова, Е.С. Заир-Бек, Е.В. Пискунова, Н.Ф. Радионова, А.П. Тряпицына // Под ред. - СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2007. - с. 158.
5. Пискунова Е.В. Японский опыт оценки профессиональной компетентности учителя // Письма в Эмиссия. Оффлайн (The Emissia.Offline Letters): электронный научный журнал. – Январь - Июнь, ART 985. - СПб., 2005 г. – [Электронный ресурс] URL: <http://www.emissia.org/offline/2005/985.htm>. - Гос. рег. 0421000031. ISSN 1997-8588. - Объем 0.5 п.л. (дата обращения 18.09.2015).
6. Семенова Ю.И. Профессиональная педагогическая подготовка учителей во Франции // Высшее образование в России • №10, 2009. - С. 126-132.
7. Тряпицына А.П. Современные тенденции развития качества педагогического образования // Человек и образование. - 2012. - №3 (32). - С. 4-10.
8. Herbert S. Step Up, Step In, Step Out: Report on the Inquiry into the Suitability of Pre-Service Teacher Training in Victoria. - Melbourn, 2005.
9. Initial teacher education and continuing training policies in a comparative perspective. Current practices in OECD countries and a literature review on potential effects Directorate for Education working paper №48 by Pauline Musset October 2009.
10. Wang A., Coleman A., Coley J., Phelps P. Preparing Teachers Around the World. - Princeton, 2003.

**Рецензент:** Дука Наталья Александровна профессор кафедры «Педагогика», кандидат педагогических наук, «Омский государственный педагогический университет».

**Solov'eva Tat'yana Olegovna**  
Omsk State Pedagogical University  
Russia, Omsk  
E-mail: [soloveva.omsk@yandex.ru](mailto:soloveva.omsk@yandex.ru)

**Abstract.** The results of international researches show an important role of a teacher in the problem of quality level of education improvement. Most researches show that a teacher not only acts a major role in forming and developing the results of educational process, but takes part in the process of the implementation of quality changes. Thus, demands to the candidates for this job are increasing. The main models of a foreign professional education are presented in the article in a generalized way. The analysis of the contents of a professional examination for teachers is presented in the article. It is stated in the article that there is no universal procedure of the attestation for a teaching job. The summarization of the experience of foreign colleagues allowed us to find out three the most wide-spread models of a professional examination. The conclusions drawn in the article may become the basis for developing a native model of a professional teacher examination and practical recommendations on its implementation.

**Keywords:** professional examination; teacher professional training; models of a professional examination; foreign experience of the organization of a professional examination; qualifying procedure.

## REFERENCES

1. Barber M., Murshed M. Kak dobit'sya stabil'no vysokogo kachestva obucheniya v shkolakh // Voprosy obrazovaniya. - 2008. - №3. - S. 7-61.
2. Gracheva E.Yu. Luchkina T.V. Rol' tsentra pedagogicheskogo obrazovaniya v professional'noy deyatel'nosti nachinayushchego uchitelya v Germanii // Professional'noe obrazovanie v Rossii i za rubezhom. - №1 (13). – 2014. S. - 139-143.
3. Zhegin P.A. ot uchenika k uchitelyu: analiz mekhanizmov vkhozhdeniya v pedagogicheskuyu professiyu v vedushchikh obrazovatel'nykh sistemakh // mir nauki, kul'tury, obrazovaniya №6-1 / 2010.
4. Kompetentnostnaya model' sovremennogo pedagoga. Uchebno-metodicheskoe posobie // O.V. Akulova, E.S. Zair-Bek, E.V. Piskunova, N.F. Radionova, A.P. Tryapitsyna // Pod red. - SPb.: Izd-vo RGPU im. A.I. Gertsena, 2007. - s. 158.
5. Piskunova E.V. Yaponskiy opyt otsenki professional'noy kompetentnosti uchitelya // Pis'ma v Emissiya. Offlayn (The Emissia.Offline Letters): elektronnyy nauchnyy zhurnal. – Yanvar' - Iyun', ART 985. - CPb., 2005 g. – [Elektronnyy resurs] URL: <http://www.emissia.org/offline/2005/985.htm>. - Gos. reg. 0421000031. ISSN 1997-8588. - Ob'em 0.5 p.l. (data obrashcheniya 18.09.2015).
6. Semenova Yu.I. Professional'naya pedagogicheskaya podgotovka uchiteley vo Frantsii // Vysshee obrazovanie v Rossii • №10, 2009. - S. 126-132.
7. Tryapitsyna A.P. Sovremennye tendentsii razvitiya kachestva pedagogicheskogo obrazovaniya // Chelovek i obrazovanie. - 2012. - №3 (32). - S. 4-10.
8. Herbert S. Step Up, Step In, Step Out: Report on the Inquiry into the Suitability of Pre-Service Teacher Training in Victoria. - Melbourn, 2005.
9. Initial teacher education and continuing training policies in a comparative perspective. Current practices in OECD countries and a literature review on potential effects Directorate for Education working paper №48 by Pauline Musset October 2009.
10. Wang A., Coleman A., Coley J., Phelps P. Preparing Teachers Around the World. - Princeton, 2003.